

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน  
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน\*

**Implementing Good Governance Principles in the Administration to Guidelines of  
the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour**

สวารส ลือเท่ง\*\*

**Sawaros Lueteng**

6414832024@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 240 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยใช้ความน่าจะเป็นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้สูตรการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมส่วนใหญ่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักความรับผิดชอบต่อมาใช้ในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ธรรมาภิบาล; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; การบริหารงาน

**Keyword:** Good Governance; Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour; Administration

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

\*\*นักศึกษาลำดับที่ 6414832024 ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

แนวคิดในเรื่องของธรรมาภิบาลเริ่มต้นมาจากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2540 หรือที่เรียกว่า วิกฤตต้มยำกุ้ง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ธุรกิจขนาดใหญ่และสถาบันการเงินกู้เงินระยะสั้นจากต่างประเทศ มาแสวงหาผลตอบแทน เก็งกำไรในตลาดหลักทรัพย์ และบ้านราคาอสังหาริมทรัพย์เกิดเป็นฟองสบู่ จนกระทั่งถูกต่างชาติโจมตีค่าเงิน เพื่อหวังทำกำไร จนรัฐบาลในขณะนั้นมีความจำเป็นต้องลอยตัวค่าเงินบาท ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐ และเอกชนที่มีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพ อาทิ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความไม่โปร่งใสในการบันทึกบัญชีและการไม่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ รวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรมที่เป็นประเด็นของการขาดการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้น จากเหตุการณ์ดังกล่าวประเทศไทยจึงได้เริ่มต้นการบังคับใช้กฎหมายโดยเน้นในเรื่องของธรรมาภิบาลมากขึ้น ดังที่ปรากฏในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้วางรากฐานของหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ คือ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศชาติ การตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจรัฐ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งในระดับประเทศชาติ ท้องถิ่น ชุมชน โดยการสร้างการรับรู้และร่วมลงมือในกระทำและร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, ม.ป.ป.)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า รัฐต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ โดยยึดการบริหารจัดการตามที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” ส่วนคำว่า “ธรรมาภิบาล” ถือเป็นแนวคิดที่อยู่ในรัฐธรรมนูญเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารได้ใช้เป็นเครื่องมือในการยึดถือเป็นหลักการสำคัญในการบริหารองค์กรทุกระดับ ทุกประเภท ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้การรับรองหลักการของธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีผ่านการกำหนดเป็นนโยบายแห่งรัฐ ในมาตรา 76 มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า รัฐต้องมีการบริหารจัดการบ้านเมืองให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยต้องมีการบูรณาการกันในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การจัดทำนโยบายสาธารณะ และการบริหารจัดการภาครัฐที่ต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน เป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติในการเป็นผู้ให้บริการประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ด้วยความรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560 หน้า 17)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า การที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมีธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคม และฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ เป็นการเสริมสร้างทุนทางสถาบันของประเทศ ซึ่งการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร

เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงาน ของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2566 หน้า 23, 142)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีบทบาทหน้าที่หลักในการกำหนด การพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องตรงตามมาตรฐานสากล ควบคุมดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมงานในส่วนคุ้มครองแรงงาน งานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเป็นผู้ให้บริการทางวิชาการ อบรมให้ความรู้ และให้คำปรึกษาด้านแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ แรงงาน และประชาชนทั่วไป จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมของบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า มีบุคลากรได้รับการร้องเรียน กล่าวโทษ โดยมักเกี่ยวข้องกับประเด็นกับการไม่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาการรับของขวัญของกำนัล ปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบ ปัญหาการไม่กำกับดูแลสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบโดยไม่ยึดหลักคุณธรรม รวมถึงการหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนมีเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้งสิ้น โดยผลที่จะตามมาย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้นำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อลดปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตลอดจนมีการสร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรของกรม โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาสำหรับข้าราชการกรม และขับเคลื่อนการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม พร้อมทั้งประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการที่กล่าวไว้ว่า กสร. โกงไม่เอา เราโปร่งใส ไร้ออร์รัปชัน โดยได้มีการบรรจุไว้ในพันธกิจ ข้อ 4 พัฒนางค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล และบรรจุแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนางค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีการตั้งเป้าหมายคือบริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกรมมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาการดำเนินการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อนำผล การศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป

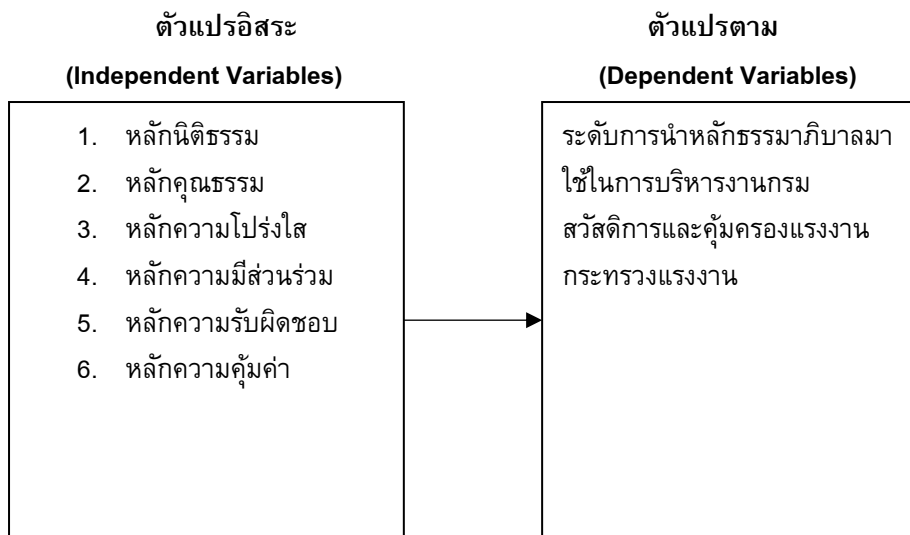
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### สมมติฐานการวิจัย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในระดับมากที่สุด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
  - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น
  - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
  - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
  - 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 578 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้สูตรการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 65) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 240 คน แทน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 61 – 63) โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

## การทดสอบเครื่องมือ

การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องของเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยใช้การประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ตามแนวคิดของ Rovinelli, R. J. และ Hambleton, R. K. (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 113 – 117) โดยนำแบบสอบถามที่ทำการร่างเสร็จแล้วนั้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งดำเนินการประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ที่เรียกว่า Index of item-objective congruence หรือ เรียกชื่อย่อว่า IOC ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ประเมินเพื่อตัดสินใจว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องนั้นมีความ

สอดคล้องตรงกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการประเมินความเชื่อมั่น โดยการไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับกัน มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าชุดคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับได้ (Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C., 1998, P.188 อ้างถึงใน เจลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 119 – 120) และจากผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ในแต่ละข้อคำถามของร่างแบบสอบถามทั้ง 6 ด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกด้าน คือ มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงถือว่าชุด คำถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับได้ ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ลำดับ	คำถามด้าน	จำนวน คำถาม	ข้อที่	Cronbach' s Alpha	ผล
1	หลักนิติธรรม	5	1 - 5	0.844	ผ่าน
2	หลักคุณธรรม	5	6 - 10	0.858	ผ่าน
3	หลักความโปร่งใส	5	11 - 15	0.806	ผ่าน
4	หลักการมีส่วนร่วม	5	16 - 20	0.891	ผ่าน
5	หลักความรับผิดชอบ	5	21 - 25	0.874	ผ่าน
6	หลักความคุ้มค่า	5	26 - 30	0.896	ผ่าน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ดังนี้

โดยแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.4) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 46.3) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.8) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 55.8) โดยมีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 45.0) มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 31.3)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็น แนวทางในการบริหารงานของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง แรงงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หลักนิติธรรม	4.07	0.47	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.36	0.53	มากที่สุด
3. หลักความโปร่งใส	4.32	0.51	มากที่สุด
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.19	0.55	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	4.40	0.53	มากที่สุด
6. หลักความคุ้มค่า	4.33	0.51	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.28</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

1. หลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ องค์กรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.65) และองค์กรมีการทำประชาพิจารณ์ หรือ เปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนได้เสียได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกกฎหมายที่จะมีผลบังคับใช้กับประชาชน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการสำรวจ/ทบทวน เพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือ ออกกฎระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีความทันสมัย ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.82)

2. หลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ องค์กรมีการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีวินัยและตรวจสอบได้ เป็นไปตามค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.63) และบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการสอดแทรกเนื้อหาหลักการบริหารจัดการที่ดีในการอบรม หรือ การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.92)

3. หลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ องค์กรมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ องค์กรมีช่องทางร้องเรียนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.68) และองค์กรมีเครือข่ายสารสนเทศหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับความทราบผลการดำเนินงานโดยทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการเปิดเผยโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบโดยทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.69) และองค์กรมีกลไกการติดตามตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.72)

4. หลักความมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ องค์กรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.70) และบุคลากรมีกระบวนการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้ที่มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.77)

5. หลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ องค์กรมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบที่องค์กรรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.69) และองค์กรรับฟังและนำข้อเสนอ หรือ ข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้เสียไปดำเนินการอย่างเต็ม



ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.67)

6. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ องค์กรมีการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์กับองค์กร และองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.63) และองค์กรมีการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานสอดคล้องกับงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดทำโครงการต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำโครงการจริง ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.82)

#### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการนำหลักนิติธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักนิติธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.47) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมมาใช้ในการบริหารงาน มีการกำหนดบทบาทภารกิจให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน มีการสำรวจ/ทบทวน เพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือ ออกกฎระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีความทันสมัย มีการทำประชาพิจารณ์ หรือ เปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนได้เสียได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกกฎหมายที่จะมีผลบังคับใช้กับประชาชน โดยมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิชณุสิทธิ์ ทารินทร์ (2562) ได้ศึกษา การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า มีการนำหลักนิติธรรมมาใช้โดยยึดหลักการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ใช้หลักคุณธรรมเพื่อพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้ได้รับโอกาสเรียนรู้งานและฝึกอบรม เน้นการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ

2. ระดับการนำหลักคุณธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักคุณธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.53) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลหลักในด้านคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม มีการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมกับทุกส่วนงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีวินัยและตรวจสอบได้ มีการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม รวมทั้งมีการสอดแทรกเนื้อหาหลักการบริหารจัดการที่ดีในการอบรม หรือ การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ให้เป็นไปตามค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ แสนกล้า (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีหลักคุณธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนียง

มณีฉาย, ชุติปภา ทะสะภาค และณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักคุณธรรม

3. ระดับการนำหลักความโปร่งใสมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักความโปร่งใสมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.51) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใสในการบริหารงาน มีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีเครือข่ายสารสนเทศหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับความทราบผลการดำเนินงานโดยทั่วถึง มีช่องทางร้องเรียนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีการเปิดเผยโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบโดยทั่วถึง รวมถึงมีกลไกการติดตามตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ เปรมสมบัติ (2562) ที่ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใสมีผลต่อการดำเนินงาน กล่าวคือ การออกแบบโครงสร้าง ระบบปฏิบัติ และการทำงานของบุคลากรที่ดีที่สุดสอดคล้องตามหลักความโปร่งใสของหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อผลการประเมินตามหลักความโปร่งใสที่สูงขึ้นเช่นกัน

4. ระดับการนำหลักความมีส่วนร่วมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักความมีส่วนร่วมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.55) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงาน มีการกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้ที่มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ที่มีส่วนได้เสียมาปรับปรุงการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา แถวมิม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า หนึ่งในส่วนสำคัญของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงใหม่ คือ หลักความมีส่วนร่วมมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำงานและประชาชน

5. ระดับการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.53) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหารงาน มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบอย่างเท่าเทียมกันทุกคน มีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการรับฟังข้อเสนอ หรือ ข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้เสีย จึงทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตามคำสั่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวาทย์ คำมูล (2559) ได้ศึกษา การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า การบริหาร

จัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านหลักความรับผิดชอบที่อยู่ในระดับมากที่สุด

6. ระดับการนำหลักความคุ้มค่ามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการนำหลักความคุ้มค่ามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$  , S.D. = 0.42) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่าใช้ในการบริหารงาน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และคุณภาพ มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการจัดทำโครงการต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำโครงการจริง มีการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์กับองค์กร โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานสอดคล้องกับงบประมาณ จึงทำให้ข้าราชการมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามณี ตระกูลมุกดา ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุ้มค่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำการวิจัย

1. การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ควรเน้นปรับปรุงในส่วนของการปรับปรุงข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ส่งเสริมเรื่องทัศนคติในการทำงานบางประการ เช่น การเคารพเสียงส่วนใหญ่ ซึ่งจะพัฒนาให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการนำกรอบแนวคิดตามทฤษฎีอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อสนับสนุนแนวคิดการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาการบริหารงานได้อย่างยั่งยืน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2566). *แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี*

(พ.ศ. 2566 – 2570). ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.labour.go.th/index.php/37-cat037/66700-5-2566-2572>

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566 จาก,

[https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/draftconstitution2/more\\_news.php?cid=87](https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/draftconstitution2/more_news.php?cid=87)

จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2556). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ชัชณัฐิทธิ์ ทารินทร์. (2562). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญวาทัญจน์ คำมูล. (2559). *การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปราโมทย์ แสนกล้า. (2562). *หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

วรวิทย์ เปรมสมบัติ. (2562). *ความสัมพันธ์ของความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลกับผลการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันพระปกเกล้า. (ม.ป.ป.). *ธรรมาภิบาล : กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ*. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.kpi.ac.th/knowledge/book/data/667>

สถาบันพระปกเกล้า. (ม.ป.ป.). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่*. ค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.kpi.ac.th/knowledge/book/data/667>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>

สำเนียง มณีฉาย, ชุตติปา ทะสะภาค และณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2564). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม*. วารสารรัฐศาสตร์, 4(1), 66 - 80.

อารยา แกวทิม. (2563). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการ  
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.